

General
Pharmaceutical
Council

Sicrhau cydraddoldeb, gwella amrywiaeth a meithrin cynhwysiant

Ein strategaeth ar gyfer newid
2021–26

Gellir atgynhyrchu testun y ddogfen hon (heblaw am y logo a'r brandio) am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng, cyn belled â'i fod yn cael ei atgynhyrchu'n gywir a heb fod mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod mai gan y Cyngor Fferyllol Cyffredinol y mae'r hawlfraint a rhaid nodi teitl y ddogfen. Os ydych wedi dyfynnu deunydd gan drydydd partner rhaid i chi gael caniatâd deiliad yr hawlfraint.

Cysylltwch â ni ar communications@pharmacyregulation.org os hoffech gopi o'r ddogfen mewn fformat arall (mewn print mwy, er enghraifft, neu mewn iaith arall).

Cynnwys

Rhagair	4
Amdanom ni	5
Mae geiriau'n bwysig	6
Rhan 1: Amrywiaeth o heriau a nodweddion	9
Rhan 2: Ein dull strategol o ymdrin â CAC.....	11
Rhan 3: Ein themâu a'n hamcanion CAC	14
Rhan 4: Arweinyddiaeth a Llywodraethiant.....	24
Rhan 5: Sicrwydd	27
Rhan 6: Monitro, adolygu ac adrodd ar ein perfformiad.....	28
Rhan 7: Ein rhwymedigaethau cyfreithiol	29

Rhagair

Is-deitl y strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd hon gan y CFFC yw '*Ein strategaeth ar gyfer newid*'. Nid ydym yn tanbriso'r newid mawr mae'n ei gynrychioli. Ac mae'n her fawr.

Pan ddechreuon ni ofyn i bobl y mae ein gwaith yn effeithio arnyn nhw beth oedden nhw am i'r CFFC ei gyflawni o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (CAC), ein barn gychwynnol oedd y byddai angen dull gwahanol iawn o weithredu o'i gymharu â'r gorffennol. Mae popeth rydyn ni wedi'i glywed yn yr ymatebion i'r ymgynghoriad ar ein strategaeth ddrafft wedi cadarnhau hynny. Yn ogystal â mynegi lefelau uchel o gefnogaeth i'r dull a amlinellwyd gennym, mae ein rhanddeiliaid hefyd wedi ein gadael heb unrhyw amheuaeth o ran eu disgwyliadau ohonon ni fel sefydliad atebol.

Felly, mae'r strategaeth newydd hon y mae ein Cyngor llywodraethu wedi cytuno arni yn nodi agenda sy'n uchelgeisiol, yn heriol ac yn hanfodol.

Heb os, mae'r pandemig wedi gwaethygu ac amlygu cwmpas a graddfa'r annhegwch mewn cymdeithas, mewn deilliannau gofal iechyd ac mewn fferylliaeth. Mae anghydraddoldeb ac allgau yn wael i iechyd pobl. Felly, mae'r strategaeth hon yn hanfodol i'n diben craidd fel rheoleiddiwr a'n gweledigaeth ar gyfer gofal fferyllol diogel ac effeithiol wrth wraidd cymunedau iachach.

Mae ein strategaeth yn nodi'n glir ein rhwymedigaeth a'n cyfle i ddefnyddio ein holl allu a dylanwad rheoleiddio i gefnogi, annog a –

lle bo angen – ysgogi newid cadarnhaol mewn fferylliaeth. Cafodd ymrwymiad y CFFC i'n gwneud ein hunain yn atebol o ran cyflawni ein strategaeth newydd ei gefnogi'n eang drwy gydol ein rhaglen ymgynghori ac ymgysylltu. Roedd hyn yn galonogol ac yn ysbrydoledig i ni fel unigolion, gyda'n safbwyntiau a'n cefndiroedd ein hunain, ac yn wir yn hynod galonogol i bawb yn y CFFC.

Mae gweithio ar y strategaeth hon ochr yn ochr â'r gwaith da sy'n cael ei wneud gan gynifer o sefydliadau a rhwydweithiau fferyllol eraill wedi ail-bwysleisio pwysigrwydd cydweithio effeithiol, optimistaidd a meddwl agored i *sicrhau cydraddoldeb, gwella amrywiaeth a meithrin cynhwysiant*.



Nigel Clarke
Cadeirydd



Duncan Rudkin
Prif Weithredwr a Chofrestrydd



Amdanom ni

Mae gennym rôl bwysig i'w chwarae o ran sicrhau bod pobl yn cael gofal diogel ac effeithiol wrth ddefnyddio gwasanaethau fferyllol, a bod ganddynt ffydd mewn fferylliaeth.

Rydyn ni'n:

- hybu proffesiynoldeb o fewn fferylliaeth
- helpu i sicrhau bod gan weithwyr fferyllol proffesiynol y wybodaeth, yr agweddau a'r ymddygiad priodol
- sicrhau ansawdd fferylliaeth, gan gynnwys ei diogelwch
- cefnogi'r gwaith o wella fferylliaeth

Gwnawn hyn mewn sawl ffordd, gan gynnwys:

- cofrestru a rhestru'n gyhoeddus y gweithwyr fferyllol proffesiynol a'r fferyllfeydd sy'n darparu gofal i gleifion a'r cyhoedd
- gosod a hyrwyddo'r safonau sydd eu hangen i ymuno â'n cofrestr a pharhau arni
- derbyn sicrwydd, mewn nifer o ffyrdd, bod gweithwyr fferyllol proffesiynol a fferyllfeydd yn parhau i gyrraedd ein safonau - ac yn gweithredu'n briodol pan nad ydynt
- rhannu gydag eraill yr hyn a ddysgwn drwy ein gwaith
- ymchwilio i bryderon am y bobl neu'r fferyllfeydd yr ydyn ni'n eu cofrestru, a rhoi camau gweithredu cymesur ar waith i ddiogelu'r cyhoedd a hybu ein safonau

Mae geiriau'n bwysig

Mae iaith yn esblygu drwy'r amser. Mae'r iaith a ddefnyddiwn a'r geiriau a ddewiswn i'n mynegi ein hunain yn bwysig. Gall geiriau uno ac alinio pobl, ond gallan nhw hefyd allgau a rhannu.

Gwyddom y gall pobl weithiau fod yn ansicr ynghylch y geiriau y maen nhw'n eu defnyddio wrth sôn am gydraddoldeb, ac mae'n hanfodol ein bod yn ystyried yr effaith mae ein geiriau'n ei chael ar eraill.

Gwyddom hefyd fod hunaniaeth, er enghraifft, yn beth personol iawn i'r ffordd mae pobl yn eu gweld eu hunain. Mae gan bobl eu dewisiadau penodol eu hunain o ran sut y bydden nhw'n eu disgrifio eu hunain a sut y bydden nhw am gael eu disgrifio. Byddwn yn ystyried hynny yn ein gwaith ein hunain drwy wrando a dysgu.

Rydyn ni wedi disgrifio isod yr hyn a olygwn gyda rhai o'r geiriau a'r ymadroddion allweddol a ddefnyddiwn yn ein strategaeth. Nid yw hon yn rhestr gyflawn a deallwn fod safbwyntiau a barn wahanol yn aml am y ffordd orau o ddisgrifio'r hyn mae'r geiriau a'r ymadroddion hyn yn ei olygu. Fodd bynnag, ein gobaith yw y bydd yn fan cychwyn i helpu pawb i ddeall ein strategaeth, a siarad amdani ac am ein gwaith.

Tuedd

Mae tuedd yn dueddiad neu'n rhagfarn o blaid neu yn erbyn un person neu grŵp, yn enwedig mewn ffordd sy'n feddwl gaeedig neu'n annheg.

Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (DALIE)

Rydyn ni'n cydnabod y dadleuon diweddar a safbwyntiau gwahanol ynghylch defnydd a chyfyngiadau'r term hwn, yn benodol na ddylid ei gymryd fel un sy'n cyfeirio at grŵp neu hunaniaeth unigol. Rydyn ni wedi ymrwymo i ystyried pob agwedd ar faterion hil ac ethnigrwydd cyn belled ag y bo modd, gan weithio gyda'n rhanddeiliaid i bennu'r derminoleg i gefnogi ein dull gweithredu wrth symud yn ein blaen.

Dealltwriaeth neu sensitifrwydd diwylliannol

Ystyr dealltwriaeth ddiwylliannol (neu sensitifrwydd diwylliannol) yw gallu deall a rhyngweithio â phobl mewn ffordd sy'n cydnabod a pharchu amrywiaeth a gwahaniaeth diwylliannol, gan gynnwys gwerthoedd, credoau ac ymddygiadau. Mae'n cynnwys:

- parodrwydd i ddysgu am arferion diwylliannol pobl eraill
- meddu ar agwedd gadarnhaol tuag at wahaniaethau diwylliannol, a pharodrwydd i dderbyn a pharchu'r gwahaniaethau hynny

Gwahaniaethu

Mewn iaith bob dydd mae 'gwahaniaethu' yn golygu ymagweddu'n wahanol at wahanol bethau. Mewn bywyd bob dydd gallwn i gyd wahaniaethu bob tro y gwnawn benderfyniad bron. Yn fwy diweddar serch hynny, mae 'gwahaniaethu yn erbyn' wedi dod i olygu bod yn annheg wrth rywun neu ymddwyn yn wael tuag



at bobl. Mewn cyfraith cydraddoldeb, mae gwahaniaeth pwysig rhwng yr hyn a ddisgrifir fel gwahaniaethu 'cyfreithlon' ac 'anghyfreithlon'. Mae gwahaniaethu anghyfreithlon yn golygu trin person yn annheg oherwydd ei nodweddion gwarchoddedig (gweler isod). Fodd bynnag, mae amgylchiadau hefyd pan fo rhai mathau o wahaniaethu yn gyfreithlon o dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Wrth grybwyll mynd i'r afael â gwahaniaethu yn ein strategaeth, rydyn ni'n cyfeirio at y math o ymddygiad sy'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf Cydraddoldeb ac a fyddai'n cael ei ystyried yn driniaeth annheg.

Amrywiaeth

Mater o gydnabod, parchu a gwerthfawrogi pawb fel unigolyn yw amrywiaeth. Yn aml, cyfeirir at hyn yn nhermau croesawu safbwyntiau unigryw a gwahanol oherwydd y gwerth ychwanegol a ddaw yn eu sgil.

Data amrywiaeth

Yn gyffredinol, mae hyn yn golygu'r wybodaeth rydyn ni'n ei chasglu am y naw nodwedd a warchodir yn gyfreithiol. Mae rhagor o wybodaeth am y nodweddion hyn isod.

Cydraddoldeb

Mae cydraddoldeb yn ymwneud â sicrhau nad yw pobl, neu grwpiau o bobl, yn cael eu trin yn llai ffafriol oherwydd eu nodwedd warchoddedig (mae rhagor am y term hwn isod). Mae hefyd yn ymwneud â phawb yn cael cyfle cyfartal i wneud yn fawr o'u potensial. Gall hyn olygu nad yw pobl yn cael eu trin 'yr un fath' ar adegau, ond mewn ffyrdd sy'n adlewyrchu eu hanghenion

a'u nodweddion unigol, a'r anghydraddoldeb y gallan nhw ei brofi.

Cynhwysiant

Mae cynhwysiant yn fater o ymdeimlad o berthyn a chreu amgylchedd lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu croesawu a'u gwerthfawrogi. Mae'n cael ei ddefnyddio'n aml i gyfeirio at greu diwylliant o barch a chyfathrebu effeithiol â phobl o bob cefndir. I ni, mae 'perthyn' yn cynnwys diwylliant gweithle lle mae teimlad o ddiogelwch, ac o gefnogaeth i bawb, a phawb yn cael eu derbyn, sy'n ein helpu i ddatblygu perthynas gadarnhaol ac arwyddocaol ag eraill.

Croestoriadedd

Mae croestoriadedd yn ymwneud â chydabod y gall materion a hunaniaethau lluosog – ac, felly, lefelau gwahaniaethu – orgyffwrdd.

Profiad byw

Mae hyn yn ymwneud â gwybodaeth bersonol a geir drwy gyfranogiad neu brofiad uniongyrchol, neu anuniongyrchol, mewn digwyddiadau bob dydd. Wrth sôn am hyn yn ein strategaeth, rydyn ni'n cyfeirio at y ffordd yr ydyn ni am i brofiadau personol ac uniongyrchol ein staff, aelodau'r Cyngor, ein swyddogion cyswllt, ein partneriaid a'n rhanddeiliaid helpu i arwain a chael eu hadlewyrchu yn ein gwaith.

Gweithredu cadarnhaol a gwahaniaethu cadarnhaol

Gweithredu cadarnhaol yw'r term ar gyfer mesurau gwirfoddol a ganiateir o dan y Ddeddf

Cydraddoldeb i gywiro'r anfantais neu'r tangynrychiolaeth a brofir yn y gweithle gan bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig. Mewn achosion penodol, mae hyn hefyd yn cynnwys mesurau'n ymwneud â darparu nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau.

Mae'r gyfraith yn gwahaniaethu rhwng gweithredu cadarnhaol (sy'n gyfreithlon) a gwahaniaethu cadarnhaol (sy'n anghyfreithlon). Gwahaniaethu cadarnhaol yw trin rhywun yn fwy ffafriol oherwydd nodwedd warchoddedig ac mae'n anghyfreithlon ar y cyfan o dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Nid yw'r math hwn o ymddygiad yn bodloni gofynion statudol gweithredu cadarnhaol a bydd yn anghyfreithlon oni bai bod eithriad statudol yn berthnasol.

Nodweddion gwarchoddedig

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diogelu unigolion rhag gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol, aflonyddu ac erledigaeth, oherwydd naw 'nodwedd warchoddedig'. Y nodweddion gwarchoddedig yw: oed, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, a chyfeiriadedd rhywiol. Mae'r diogelwch hwn yn berthnasol yn y gweithle, yn narpariaeth gwasanaethau ac mewn cyd-destunau eraill, ac mae'n destun eithriadau diffiniedig. Rydyn ni'n cydnabod mai dim ond i unigolion mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn rhoi amddiffyniad cyfreithiol. Fodd bynnag, mae adegau pan fydd yn rhaid i ni gyfeirio at bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig fel grŵp. Er

enghraifft, bydden ni'n gwneud hyn wrth gynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb.

Mae rhagor o wybodaeth am y fframwaith cyfreithiol yn Rhan 7 isod.

Rhanddeiliaid

Mae rhanddeiliad yn golygu unrhyw y mae in gwaith yn effeithio arno, neu sydd â diddordeb ynddo. Mae hyn yn cynnwys, er enghraifft, y cyhoedd, cleifion a grwpiau neu sefydliadau cydraddoldeb neu gynrychioliadol eraill. Mae hefyd yn cynnwys pawb yn y sector fferylliaeth, a'r sector iechyd a gofal ehangach, megis unigolion, timau, rhwydweithiau, cyflogwyr, rheoleiddwyr eraill a grwpiau neu sefydliadau aelodaeth gynrychioliadol neu ehangach eraill.

Rhan 1: Amrywiaeth o heriau a nodweddion

Heb os, mae rheoleiddwyr proffesiynol, y cyhoedd y maen nhw'n eu gwasanaethu a'r gweithwyr proffesiynol y maen nhw'n eu rheoleiddio yn wynebu llawer o heriau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a'r rheiny'n rhai cymhleth, pwysig ac amrywiol.

Mae pandemig COVID-19 a mudiad Mae Bywydau Du o Bwys wedi rhoi'r anghydraddoldebau a'r gwahaniaethu y mae rhai grwpiau lleiafrifol yn eu profi ar flaen agendâu byd-eang a chenedlaethol. Mae effaith hirdymor cefndiroedd difreintiedig, ac amgylcheddau addysg, hyfforddiant a gwaith, yn golygu nad yw cyfleoedd, profiad a chyrhaeddiad yn gydradd i bawb.

Rydyn ni'n gwybod bod gennym fwy o waith i'w wneud i ddeall a delio'n llawn â materion eraill o fewn fferylliaeth gan gynnwys:

- sut y gallwn ddeall cymunedau a diwylliannau'r bobl rydyn ni'n gweithio gyda nhw yn well, a'r heriau y mae nhw'n eu hwynebu, a defnyddio'r wybodaeth hon yn ein gwaith rheoleiddio
- sut y gallwn adnabod rolau penodol technegwyr fferyllol a fferyllwyr yn well ein gwaith, a gwahanol gryfderau'r ddau broffesiwn
- Rhaid i ni ddeall yn well pam rydyn ni'n cael mwy o bryderon am weithwyr proffesiynol du, Asiaidd ac o leiafrifoedd ethnig (DALIE) nag y bydden ni'n ei ddisgwyl yn ystadegol.

- sut y gallwn ni ddefnyddio ein gallu a'n dylanwad rheoleiddio i fynd i'r afael â gwahaniaethu a chefnogi'r ymdrech i leihau anghydraddoldebau iechyd, a
- sut i sicrhau bod amrywiaeth (gan gynnwys amrywiaeth o 'brofiad byw') yn cael ei hadlewyrchu'n well yn ein llywodraethu a'n harweinyddiaeth.

Rydyn ni eisoes wedi dechrau wynebu rhai o'r heriau hynny drwy greu'r strategaeth newid hon, yn ogystal â thrwy sawl menter sy'n digwydd ar hyn o bryd. Mae ein gwaith yn datblygu strategaeth effeithiol yn adeiladu ar waith arall sy'n cynnwys llawer o bobl a llawer o wahanol fathau o weithgarwch ymhob rhan o'n sefydliad.

Er enghraifft, cyhoeddwn ni ein safonau newydd **ar gyfer addysg a hyfforddiant cychwynol fferyllwyr** yn Ionawr 2021. Rydyn ni wedi rhoi llawer mwy o bwyslais ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant o ran yr hyn a ddisgwyliwn gan fyfyrwyr fferyllol, hyfforddeion a darparwyr addysg, drwy:

- helpu i fynd i'r afael â gwahaniaethu ac anghydraddoldeb iechyd, a
- mynd i'r afael â'r diffygion a'r gwahaniaethau a ganfuwyd gennym yn ystod **ein hymchwil** i berfformiad ymgeiswyr mewn asesiadau cofrestru

Rydyn ni wedi cyflwyno deilliannau dysgu gorfodol i sicrhau bod myfyrwyr a hyfforddeion:

- yn trin pobl yn gyfartal, gydag urddas a pharch
- yn gweithredu eu cyfrifoldebau cyfreithiol eu hunain o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol, ac
- yn parchu amrywiaeth a gwahaniaethau diwylliannol

Rydym wedi cyflwyno gofynion tebyg i ddarparwyr addysg, er mwyn sicrhau:

- bod polisïau a gweithdrefnau yn hyrwyddo egwyddorion a gofynion cyfreithiol cydraddoldeb, amrywiaeth a thegwch, a
- bod sefydliadau yn adnabod ac yn lleihau gwahaniaethu yn eu prosesau dethol a derbyn mewn ffordd weithredol

O dan y gofynion newydd, rhaid i sefydliadau roi camau penodol ar waith. Er enghraifft, rhaid iddynt ddadansoddi eu proffil derbyn yn ôl nodwedd warchoddedig bob blwyddyn, a rhoi camau ar waith os yw'r dadansoddiad hwnnw'n dangos y gallai'r broses dderbyn fod yn rhoi myfyrwyr dan anfantais.

Mae strategaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn aml yn canolbwyntio ar y nodweddion gwarchoddedig a ddiffinnir yn y Ddeddf Cydraddoldeb. Er bod hyn yn dal yn hanfodol i'n gwaith, rydyn ni am fynd y tu hwnt i ddarparu ymyriadau sy'n cefnogi'r rhai sy'n rhannu nodweddion penodol a warchodir yn gyfreithiol a meddwl mewn ffordd fwy holistig.

Drwy'r themâu a'r amcanion rydyn ni'n eu hesbonio yn Rhan 3 y strategaeth hon, byddwn yn ystyried, pan allwn ni, nodweddion ehangach yn ein gwaith, megis:

- Cyfrifoldebau Gofalu
- ffactorau 'economaidd-gymdeithasol' fel incwm, addysg a hanes gwaith
- heriau iaith neu gyfathrebu, a
- pobl ag anghenion amrywiol eraill

Rydyn ni eisoes yn gwneud hyn drwy ein hasesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb – lle rydyn ni'n ceisio adnabod ac ystyried materion neu anghenion ehangach yn rhan o'r gwaith o ddadansoddi effaith bosibl ein newidiadau polisi. Ond rydyn ni am sicrhau ein bod yn cymhwyso'r dull hwn o ymdrin â'n gwaith ehangach, pan allwn ni.

Drwy gydnabod y nodweddion ehangach hyn a sut y gallen ni eu hystyried mewn ffordd ystyrlon a chynhwysol, gallwn ni feddwl am effaith 'croestoriadedd'. Mae hyn yn golygu deall y gall materion a hunaniaethau lluosog – ac, felly, lefelau gwahaniaethu – orgyffwrdd.

Pan fo'n bosibl, bydd y gweithgareddau a ddarparwn drwy'r strategaeth hon yn cefnogi'r cyhoedd rydyn ni'n eu gwasanaethu, y proffesiynau rydyn ni'n eu rheoleiddio, a'n gweithlu. Fodd bynnag, mewn rhai achosion byddwn yn nodi rhesymau clir dros ddarparu gweithgareddau wedi'u targedu i helpu grwpiau penodol – yn fewnol ac yn allanol. Fel arfer, bydd y rhain yn cynnwys gweithio'n uniongyrchol gyda'n staff, aelodau'r Cyngor, swyddogion cyswllt, partneriaid, rhanddeiliaid a rhwydweithiau, ac ymgynghori â nhw. Mewn achosion eraill, gall y rhain godi o faterion cydraddoldeb, amrywiaeth neu gynhwysiant sy'n dod yn arwyddocaol naill ai ym Mhrydain neu mewn manau eraill.

Rhan 2: Ein dull strategol o ymdrin â CAC

Mae ein *Gweledigaeth 2030* yn nodi'n hawydd i sicrhau 'gofal fferyllol diogel ac effeithiol wrth galon cymunedau iachach'. Mae hyn yn ein helpu i ffocysu ar y gwahaniaeth yr ydyn ni am ei sicrhau i gleifion a'r cyhoedd. Mae wedi ei seilio ar dri phrif uchelgais:

- bod yn rheoleiddiwr fferyllol annibynnol o ansawdd dda ar gyfer y cyhoedd
- gweithredu ymagwedd ragweledol a chymesur tuag at reoleiddio
- ein cynnal ein hunain fel sefydliad proffesiynol a 'darbodus'

Ein hamcanion strategol

Mae ein *Cynllun strategol 2020-2025* yn nodi'r gwaith rydyn ni'n bwriadu ei wneud i'n helpu i gyflawni ein *Gweledigaeth 2030*. Er mwyn gwneud cynnydd mawr wrth gyflawni ein gweledigaeth dros y pum mlynedd nesaf, byddwn yn canolbwyntio ar gyflawni'r pum nod strategol a nodir isod. Sef:

- cyflwyno fframwaith safonau addasadwy sy'n diwallu anghenion newidiol yn gyflym gan y cyhoedd a gan weithwyr proffesiynol
- sicrhau rheoleiddio effeithiol, cyson a theg
- ysgogi gwelliannau mewn gofal fferyllol drwy foderneiddio'r ffordd rydyn ni'n rheoleiddio addysg a hyfforddiant
- symud y cydbwysedd tuag at ddulliau rheoleiddio fferylliaeth sy'n fwy rhagweledol a chymesur ac sydd wedi'u teilwra

- gwella ein galluoedd a'n seilwaith er mwyn gwireddu ein gweledigaeth

Mae ein cynllun strategol yn dwyn lefel ein huchelgais arfaethedig, sut rydyn ni'n bwriadu rheoleiddio, a sut y bydd angen i ni weithredu os ydym am gyflawni ein gweledigaeth yn llwyddiannus ynghyd mewn un lle.

Ategir pob nod gan naratif byr esboniadol, y rhaglenni gwaith allweddol y byddwn yn canolbwyntio arnyn nhw, ynghyd ag ambell enghraifft nodedig o lwyddiant. Gallwch **ddarllen mwy am y gwaith hwn yma.**

Ein hagwedd at reoleiddio

I'n helpu i gyflawni ein Gweledigaeth a'n nodau strategol, ein ymagwedd fel rheoleiddiwr yw:

- gweithio **ar y cyd** ag eraill.
- hyrwyddo proffesiynoldeb a **gofal sydd â'r unigolyn yn ganolog iddo**
- ffocysu ar yr hyn sy'n gwneud **gwahaniaeth i gleifion a'r cyhoedd**
- seilio'r hyn a wnawn ar **dystiolaeth**
- rheoleiddio mewn ffordd sy'n effeithiol ac yn **ymatebol** i ddatblygiadau yn y tair gwlad lle rydyn ni'n rheoleiddio

Ein diwylliant a'n gwerthoedd

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth galon ein diwylliant a'n gwerthoedd fel sefydliad. Yn benodol:

- rydyn ni'n dilyn yr un safonau â'r rhai rydyn ni'n eu disgwyl gan eraill
- rydyn ni'n gwneud y peth iawn
- rydyn ni'n gwybod beth sy'n rhaid i ni ei wneud ac rydyn ni'n ymddiried mewn eraill i'w wneud
- rydyn ni'n gweithio gyda'n gilydd i wneud pethau'n well mewn fferylliaeth
- rydyn ni'n gofyn y cwestiynau iawn ac yn gwneud y cysylltiadau iawn

Yng nghyd-destun y gwaith hwn, rydyn ni'n ystyried gofynion cyfreithiol yn hanfodol, ond fel llinell sylfaen nid fel nenfwd.

Mae'r egwyddorion hyn yn llywio ein dull gweithredu fel rheoleiddiwr a chyflogwr ac wedi eu hymwreiddio yn y ffordd rydyn ni'n cyflawni ein gwaith. Rydyn ni'n disgwyl i'n staff i gyd, aelodau'r cyngor, ein swyddogion cyswllt a'n partneriaid gofleiddio'r egwyddorion hyn a'u cymhwyso i'w gwaith o ddydd i ddydd.

Yn ein gwaith, rydyn ni'n ystyried cyflawni ein dyletswyddau cyfreithiol yn hanfodol – ond dim ond man cychwyn yw hyn.

Rydyn ni'n cydnabod y gall materion CAC greu anghytuno gwleidyddol, ond rydyn ni'n glir iawn nad yw ein dull gweithredu wedi ei alinio ag unrhyw un safbwynt neu ideoleg gwleidyddol be. Un agwedd ar amrywiaeth yr ydyn ni'n ei dathlu yw'r amrywiaeth o safbwyntiau a chredoau gwleidyddol o fewn ein sefydliad, fel mewn cymdeithas yn gyffredinol. Mae ein strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'i seilio'n llwyr ar ein gweledigaeth a'n strategaeth ar gyfer rheoleiddio fferylliaeth, ein gwerthoedd a'n rôl a'n swyddogaethau statudol.

Ein strategaeth CAC


Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolog i bopeth rydyn ni'n ei wneud, fel rheoleiddiwr ac fel cyflogwr. Maen nhw'n rhan bwysig o'n Gweledigaeth 2030 a'n Cynllun Strategol, sy'n nodi ein map ffordd ar gyfer y dyfodol ac sy'n sail i'n holl weithgareddau rheoleiddio.

Fodd bynnag, mae angen i ni wneud mwy i **sicrhau cydraddoldeb, gwella amrywiaeth a meithrin cynhwysiant** yng ngwahanol feysydd ein gwaith. Ac mae angen i ni sicrhau bod CAC yn cael ei integreiddio'n llawn i'n gwaith, a'i fod yn:

- ein helpu i bennu ein blaenoriaethau yn y dyfodol
- ein helpu i fesur ein cyflawniadau, a
- dangos i ni ble y gallwn ni wneud yn well

Mae rhagor o fanylion isod am ein gwaith yn y maes hwn. Yn gyffredinol, nod y strategaeth hon yw:

- ein helpu i gyflawni ein Gweledigaeth 2030 a'n nodau strategol
- nodi sut y byddwn yn gweithio gyda'n gilydd a gydag eraill i drawsnewid ein hymagwedd at CAC
- dwyn ynghyd ein themâu a'n hamcanion CAC corfforaethol mewn un lle, i gefnogi tryloywder, monitro ac adrodd ar ein gwaith
- disgrifio sut rydyn ni'n cyflawni ein dyletswyddau cyfreithiol o dan y Ddeddf Cydraddoldeb a'r Ddeddf Hawliau Dynol, a'n helpu i wneud mwy na dim ond cydymffurfio â'r gofynion cyfreithiol

- 
- helpu i lunio popeth a wnawn yn ein gwaith o ddydd i ddydd, gan sicrhau ein bod yn meddwl yn barhaus am anghenion penodol y gwahanol grwpiau a'r bobl rydyn ni'n gweithio gyda nhw

Rhan 3: Ein themâu a'n hamcanion CAC

Wrth wraidd ein *Gweledigaeth 2030* a'n cynllun strategol, mae ymrwymiad i 'sicrhau bod y ffordd rydyn ni'n rheoleiddio yn seiliedig ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, a dealltwriaeth dda o'r systemau a'r diwylliannau y mae gweithwyr proffesiynol a'r cymunedau y maen nhw'n eu gwasanaethu wedi'u lleoli ynddynt'.

Ein bwriad strategol yw gweithio tuag at ddod yn rheoleiddiwr a chyflogwr sy'n wirioneddol adlewyrchu amrywiaeth y cyhoedd rydyn ni'n eu gwasanaethu a'r proffesiynau rydyn ni'n gweithio gyda nhw. Credwn y bydd hyn yn ein helpu i fynd i'r afael yn well â gwahaniaethu a chefnogi cydraddoldeb mewn deilliannau iechyd.

O weithio gyda'n staff a'n rhanddeiliaid, rydyn ni wedi nodi **tair thema allweddol**, i'n helpu i drawsnewid ein hymagwedd at CAC. Ar gyfer pob thema mae **cyfres o amcanion CAC**, y bydd pob un ohonyn nhw'n cael eu cyflawni o fewn cyfnod y strategaeth. I'n helpu i werthuso a mesur llwyddiant unrhyw newidiadau a wnawn, rydyn ni wedi nodi **set o ddeilliannau strategol** ar gyfer pob thema. Disgrifir y rhain yn fwy manwl isod.

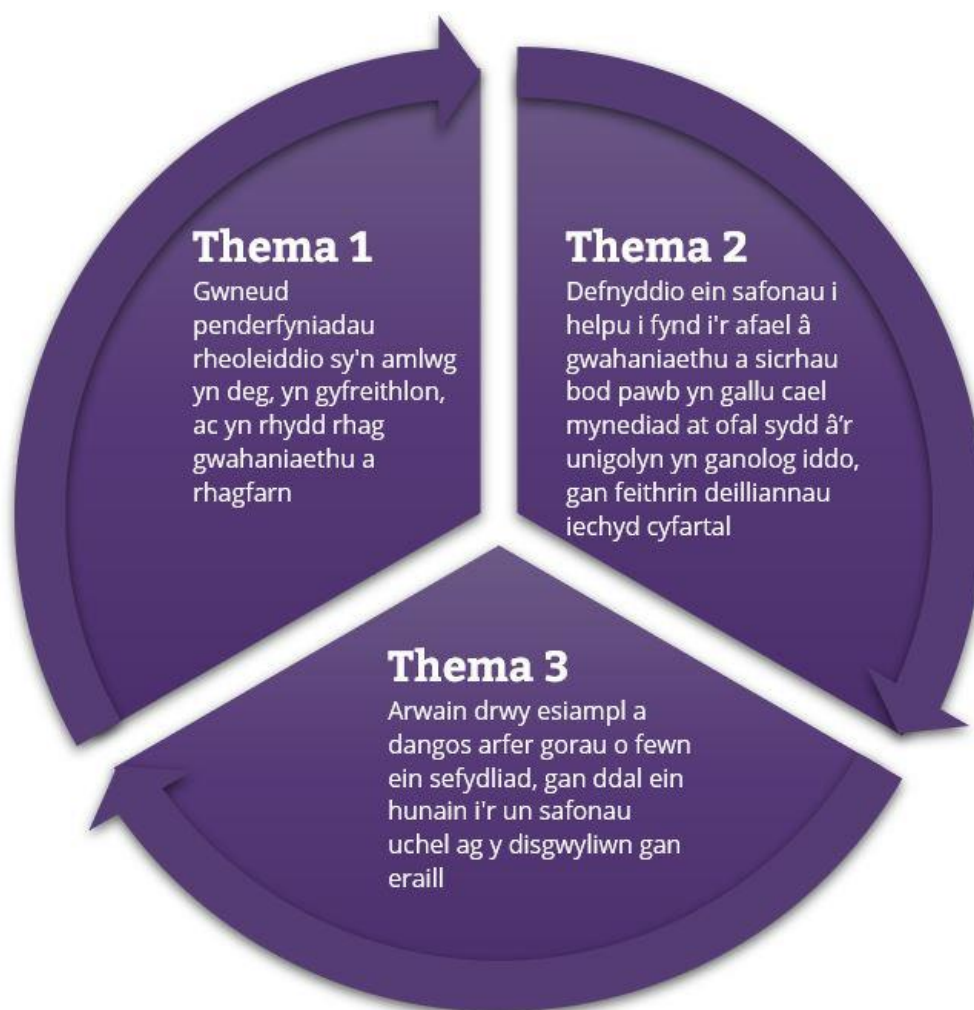
Daw ein themâu a'n hamcanion CAC o'n gweledigaeth a'n cynllun strategol ac maen nhw'n adlewyrchu'r gofynion a nodir yn Nyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Yn benodol, mae hyn yn golygu ein bod wedi datblygu dull 'system gyfan' o gyflawni canlyniadau CAC yn ein holl waith. Yn ei dro, bydd hyn yn ein galluogi i ddatblygu diwylliant lle mae cydraddoldeb mewn deilliannau iechyd yn allweddol i'n hymdrechion i barhau i wella

ein perfformiad o ran CAC fel rheoleiddiwr a chyflogwr.

Dros y pum mlynedd nesaf, trefnir ein gweithgaredd CAC o amgylch y themâu canlynol, er mwyn cyflawni ein gweledigaeth o 'ofal fferyllol diogel ac effeithiol wrth galon cymunedau iachach'.

Ffigur 1: Themâu'r strategaeth CAC:

Gofal fferyllol diogel ac effeithio wrth galon cymunedau iach



Sut y datblygon ni ein themâu a'n hamcanion CAC

Mae ein themâu a'n hamcanion wedi eu datblygu drwy ddefnyddio dull yn seiliedig ar dystiolaeth, a thrwy weithio gydag eraill. Rydyn ni wedi'n rhagweithiol i geisio a gwrando ar farn ystod eang o randdeiliaid mewnol ac allanol amrywiol. Rydyn ni wedi cynnal proses o ymgysylltu, adborth ac adolygu helaeth – gan ailadrodd hyn i'n helpu i fireinio ein syniadau.

Mae ein hamcanion yn adlewyrchu dealltwriaeth o'n data presennol am ein gweithlu a'r gweithwyr fferyllol proffesiynol rydyn ni'n eu cofrestru. Rydyn ni hefyd wedi ystyried ffactorau allanol – fel COVID-19, mudiad Mae Bywydau Du o Bwys ac ymadawiad y DU o'r Undeb Ewropeaidd – a'r effaith y bydd y rhain yn ei chael ar ein gwaith. Yn y pen draw, mae'r themâu a'r amcanion yn cynrychioli penderfyniad o'r newydd i fod yn glir ynghylch yr heriau gwirioneddol sydd o'n blaen.

Sut y byddwn yn adrodd ar ein cynnydd

Mae'r strategaeth hon yn nodi ein huchelgais ar gyfer y pum mlynedd nesaf. Byddwn yn adrodd ar ein cynnydd yn erbyn cynlluniau gweithredu blynyddol, a'n bwriad yw gwerthuso effaith tymor byr y strategaeth ar ôl tair blynedd. Bydd ein cynllun gweithredu hefyd yn rhoi'r hyblygrwydd i ni addasu ein dull gweithredu i gwrdd â'n tair thema allweddol, os bydd angen. Bydd hyn hefyd yn helpu i sicrhau bod mentrau'n cael eu hadeiladu'n llawn ac yn effeithiol y mewn i'n gwaith, bod ein pobl yn cymryd rhan, a bod yr effaith yn cael ei mesur yn glir.

Gallwch ddarllen rhagor am hyn yn **Rhan 4 'Arweinyddiaeth a llywodraethu'** a **Rhan 5 'Sicrwydd'** .

Thema 1

Gwneud penderfyniadau rheoleiddio sy'n amlwg yn deg, yn gyfreithlon, ac yn rhydd rhag gwahaniaethu a rhagfarn

Mae sawl rhan i'r thema hon, yn cwmpasu:

- sut rydyn ni'n rheoleiddio
- sut rydyn ni'n gwneud penderfyniadau rheoleiddio, a
- sut rydyn ni'n cyhoeddi data cadarn a thryloyw am y penderfyniadau hynny

Mae llawer o'r gweithgarwch o dan y thema hon yn debyg i'r gwaith manwl rydyn ni'n ei wneud o dan ein strategaeth rheoli pryderon newydd. Mae cydgysylltiad rhwng y strategaethau. Mae gan y ddwy ffocws clir ar:

- sut y byddwn mynd i'r afael â'r risg o ragfarn bosibl wrth wneud penderfyniadau, a bod cyn lleied ohono â phosibl yn digwydd
- yr hyn y byddwn yn ei wneud i ddeall yn well pam rydyn ni'n cael mwy o bryderon am weithwyr fferyllol proffesiynol DALIE nag y dylen ni ei ddisgwyl yn ystadegol, a'r cyd-destun y codir y rhain ynddo, a
- sut y byddwn yn cymryd ymagwedd sydd â'r unigolyn yn ganolog iddi at ein gwaith

Fodd bynnag, mae meysydd gwaith eraill y mae angen i ni eu datblygu os ydyn ni am wireddu'r thema hon yn ehangach. Rydyn ni'n gwybod bod angen i ni wneud mwy i wella'r ffordd rydyn ni'n casglu, defnyddio a rhannu data amrywiaeth. Bydd hyn yn ein galluogi i fonitro effaith unrhyw fentrau polisi neu weithdrefnol yn fwy effeithiol a chynllunio mentrau gwrth-wahaniaethu drwy ein sefydliad cyfan, ac yn

fewnol ac yn allanol. I ddangos difrifoldeb ein bwriad i sicrhau newid gwirioneddol, mae angen i ni hefyd fod mor dryloyw â phosibl am y data, sut mae'n cymharu â data sefydliadau eraill a sut rydyn ni'n defnyddio'r data hwnnw i yrru newid yn ei flaen.

Bydd y thema hon yn cael ei chyflawni drwy'r amcanion canlynol

Byddwn yn:

- datblygu dull corfforaethol newydd o asesu a gwella'r data amrywiaeth rydyn ni'n ei gasglu gan y gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestri, ein gweithlu, ac eraill, yn unol ag arfer gorau
- cyhoeddi 'setiau data' amrywiaeth fel mater o drefn – gan gynnwys data amrywiaeth achosion addasrwydd i ymarfer – i gefnogi tryloywder, gwelededd a rhannu gwybodaeth
- defnyddio ein data amrywiaeth i nodi a monitro unrhyw effeithiau anghymesur ar wahanol grwpiau, a rhoi camau ar waith i ddeall a delio â chanlyniadau a allai wahaniaethu – er enghraifft, drwy fentrau fel cynlluniau peilot gwneud penderfyniadau'n ddienw
- cefnogi pobl i wneud penderfyniadau rheoleiddio nad ydyn nhw'n gwahaniaethu, ymhob rhan o'n sefydliad, drwy gael rhaglen newydd o sesiynau hyfforddi'n gysylltiedig â chydaddoldeb, gan gynnwys sesiynau wedi'u teilwra ar wahanol fathau o ragfarn a gwahaniaethu
- rhoi camau priodol ar waith pan godir pryderon am ymddygiad gwahaniaethol gan weithwyr fferyllol proffesiynol, neu am addysg a hyfforddiant fferylliaeth, a chael

Tachwedd 2021

cyngor arbenigol perthnasol allanol pan fydd angen

- nodi a datblygu pynciau priodol yn ymwneud â chydraddoldeb fel rhan o'n rhaglenni ymchwil yn y dyfodol
- monitro ffynonellau gwybodaeth allweddol (er enghraifft, cwynion a phryderon addasrwydd i ymarfer) ar gyfer themâu a materion CAC, i lywio ein gwaith, rhannu dysgu drwy'r sefydliad cyfan a'n helpu i fesur cynnydd

Y deilliannau y bwriadwn eu sicrhau

I'n helpu i werthuso a mesur llwyddiant unrhyw newidiadau a wnawn, rydyn ni wedi nodi'r deilliannau strategol canlynol.

Dyma rydyn ni'n ceisio'i gyflawni yn sgil y strategaeth hon:

Tabl 1: Deilliannau thema 1

Deilliant 1	Deilliant 2	Deilliant 3	Deilliant 4
Bydd ein data CAC yn fwy cadarn a deallus, ac yn galluogi gwell dealltwriaeth o unrhyw fylchau yn ein data. Yn ei dro, bydd hyn yn rhoi dealltwriaeth strategol i ni o'r meysydd lle mae angen i ni wella a sut i sicrhau gwelliant parhaus	Drwy adrodd yn well ac yn fwy rheolaidd, bydd gan ein rhanddeiliaid fwy o hyder ynghylch tryloywder a thegwch ein penderfyniadau	Bydd gennym ddealltwriaeth gryfach o'r unigolion sydd â nodweddion a rennir y mae ein polisiau, gweithdrefnau ac arferion yn effeithio arnyn nhw fwyaf. Bydd hyn yn ei dro yn ein galluogi i unioni'r anghydbwysedd hyn, mewn ffordd gymesur a theg	Bydd ein staff a'n swyddogion cyswllt yn teimlo'n hyderus ac yn gallu gwneud penderfyniadau rheoleiddio sy'n rhydd rhag gwahaniaethu a rhagfarn, a byddan nhw'n gallu cael gafael ar y cymorth a'r adnoddau cywir

Thema 2

Defnyddio ein safonau i helpu i fynd i'r afael â gwahaniaethu a sicrhau bod pawb yn gallu cael mynediad at ofal sydd â'r unigolyn yn ganolog iddo, gan feithrin deilliannau iechyd cyfartal

Rydyn ni'n gosod safonau addysg a hyfforddiant cychwynnol ar gyfer technegwyr fferyllol a fferyllwyr, yn ogystal â safonau ar gyfer y ddau broffesiwn unwaith y byddan nhw wedi'u cofrestru gyda ni. Rydwn ni hefyd yn gosod safonau ar gyfer fferyllfeydd cofrestredig, y mae angen i berchnogion fferyllfeydd eu cyrraedd.

Bwriad ein holl safonau yw cefnogi'r gwaith o ddarparu gofal diogel ac effeithiol sydd â'r unigolyn yn ganolog iddo ac sy'n cydnabod ac yn parhau amrywiaeth a gwahaniaethau diwylliannol.

Rydyn ni am fod yn glir, am y tro cyntaf, y byddwn yn defnyddio ein holl safonau i helpu i fynd i'r afael yn rhagweithiol â gwahaniaethu drwy'r sector cyfan a chefnogi'r gostyngiad mewn anghydraddoldebau iechyd.

Rydyn ni'n cydnabod bod rhai pobl yn gweithio mewn amgylcheddau nad ydyn nhw'n yn cael eu rheoleiddio gan y CFFC, megis ysbytai a lleoliadau eraill. Nid oes gennym awdurdod i bennu osod safonau rheoleiddio ar gyfer yr amgylcheddau hynny. Er hynny, mae angen i fferyllwyr a thechnegwyr fferyllol sy'n gweithio yn yr amgylcheddau hynny barhau i ddilyn ein safonau fel unigolion. Efallai y bydd ein canllawiau cydraddoldeb arfaethedig ar gyfer perchnogion fferyllfeydd yn ddefnyddiol i eraill hefyd.

Bwriad y camau rydyn ni'n bwriadu eu rhoi ar waith o dan y thema hon yw:

- mynd i'r afael â'r gwahanol fathau o ragfarn a gwahaniaethu o fewn fferylliaeth, ac
- arfogi timau fferylliaeth yn well i ddarparu gofal sydd â'r unigolyn yn ganolog iddo ac sy'n ystyried anghenion amrywiol a gwahaniaethau diwylliannol y cymunedau y maen nhw'n eu gwasanaethu

Byddwn yn datblygu dull o helpu i roi'r ymwybyddiaeth a'r hyder sydd eu hangen i fferyllwyr, technegwyr fferyllol a thimau fferyllol allu darparu gwasanaethau mewn ffyrdd sy'n sensitif yn ddiwylliannol. Bydd hyn yn cynnwys gwybodaeth am leihau anghydraddoldebau iechyd, darparu gwasanaethau cynhwysol a dileu rhwystrau eraill megis iaith, llythrennedd a heriau cyfathrebu eraill.

Rydyn ni hefyd am gefnogi pobl i godi llais a herio gwahaniaethu, gan ddefnyddio ein safonau a'n canllawiau i'w helpu i wneud hynny.

Rydyn ni'n rheoleiddio tair gwlad Prydain Fawr ac mae gofynion penodol arnon ni o ran y Gymraeg. Rydwn ni'n parhau i fod yn gwbl ymrwymedig i sicrhau bod pobl sydd am gyfathrebu â ni yn y Gymraeg yn gallu gwneud hynny.

Mae gwella ein cymhwysedd diwylliannol ein hunain fel sefydliad hefyd yn rhan o'r strategaeth CAC hon. O dan thema 3, byddwn yn cynnal dadansoddiad o anghenion dysgu CAC drwy'r sefydliad cyfan. Drwy hyn, byddwn yn ceisio deall pa fath o hyfforddiant sydd angen i ni ei ddarparu mewn perthynas â chymhwysedd diwylliannol, a phwy ddylai ei gael. Y cam cyntaf yn unig yw hyn, fodd bynnag.

Byddwn yn parhau i adeiladu ar ein cynnydd yn y maes hwn.

Bydd y thema hon yn cael ei chyflawni drwy'r amcanion canlynol

Byddwn yn:

- datblygu canllawiau cydraddoldeb cynhwysfawr ar gyfer perchnogion fferyllfeydd, i'w cefnogi i gyflawni eu dyletswyddau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb a'r Ddeddf Hawliau Dynol. Bydd disgwyl i bawb yn y tîm fferylliaeth fod yn gyfarwydd â'r canllawiau hyn
- cefnogi technegwyr fferyllol, fferyllwyr a thimau fferylliaeth i ddarparu gofal sydd â'r unigolyn yn ganolog iddo ac sy'n cydnabod ac yn parchu amrywiaeth a gwahaniaethau diwylliannol. Byddwn yn gwneud hyn drwy weithio gyda rhanddeiliaid allweddol, yn y tair gwlad, i ddatblygu a rhannu gwybodaeth arfer gorau ynghylch:
 - lleihau anghydraddoldebau iechyd
 - darparu gwasanaethau cynhwysol, a
 - mynd i'r afael â rhwystrau eraill megis iaith, llythrennedd a heriau cyfathrebu eraill.
- defnyddio ein Hyb Gwybodaeth i hyrwyddo a rhannu enghreifftiau o arfer CAC nodedig y mae ein harolygwyr wedi'i ganfod yn ystod ein harolygiadau, i gefnogi'r tîm fferylliaeth o ran dysgu a gwella parhaus
- parhau i wneud CAC yn rhan greiddiol o'n fframwaith achredu a sicrhau ansawdd diwygiedig ar gyfer addysg a hyfforddiant fferylliaeth. Byddwn yn gwneud hyn drwy gryfhau ein fframwaith tystiolaeth a chodi

ymwybyddiaeth o themâu CAC drwy ein hadroddiadau achredu

- parhau i fodloni ein gofynion o dan y Cynllun Iaith Gymraeg a gweithredu Safonau newydd y Gymraeg yn llawn pan gânt eu cyflwyno
- monitro data, mewnwelediadau ac adroddiadau allanol ar themâu CAC sy'n dod i'r amlwg mewn ffordd ragweithiol, gan gynnwys gwybodaeth am brofiadau'r cyhoedd a chleifion wrth gael mynediad at ofal, a byddwn yn gwella'r ffordd rydyn ni'n rhannu'r rhain drwy'r sefydliad cyfan er mwyn codi ymwybyddiaeth a helpu i lywio ein gwaith.

Y deilliannau y bwriadwn eu sicrhau

I'n helpu i werthuso a mesur llwyddiant unrhyw newidiadau a wnawn, rydyn ni wedi nodi'r deilliannau strategol canlynol. Dyma rydyn ni'n ceisio'i gyflawni yn sgil y strategaeth hon:

Tabl 2: Deilliannau thema 2

Deilliant 1	Deilliant 2	Deilliant 3	Deilliant 4
Bydd fferyllwyr, technegwyr fferyllol a thimau fferylliaeth yn cael eu hannog a'u cefnogi i adfyfrio ar amrywiaeth y gymdeithas ehangach (gan gynnwys cymunedau lleol) a'i hystyried wrth ddarparu gofal a gwasanaethau	Bydd y ffordd rydyn ni'n cefnogi fferyllwyr, technegwyr fferyllol a thimau fferylliaeth i ddarparu gofal sydd â'r unigolyn yn ganolog iddo'n cael ei llywio'n well gan, ymhlith pethau eraill, ddefnyddio'r hyn a ddysgwn am brofiadau cleifion a'r cyhoedd (er enghraifft, gofalwyr)	Bydd mwy o bwyslais ar ddarparwyr addysg i ddangos sut y maen nhw'n yn gwreiddio CAC yn eu cwricwla a'u diwylliant academaidd	Bydd fferyllwyr, technegwyr fferyllol a thimau fferylliaeth yn gallu cael gafael ar ganllawiau ac adnoddau CAC defnyddiol yn gysylltiedig â'n safonau, i'w helpu i godi llais a herio gwahaniaethu ac i gefnogi eu dysgu a'u gwella parhaus

Thema 3

Arwain drwy esiampl a dangos arfer gorau o fewn ein sefydliad, gan ddal ein hunain i'r un safonau uchel ag y disgwyliwn gan eraill

Wrth wraidd y thema hon mae ymrwymiad i'n dal ein hunain i'r un safonau a ddisgwyliwn gan eraill ym mhopeth a wnawn. Byddwn yn sicrhau ein bod yn dilyn arfer CAC gorau yn ein harweinyddiaeth, ein rheolaeth a'n llywodraethiant – a'n holl bolisiau a gweithdrefnau. Mae'n hanfodol ein bod yn defnyddio adnoddau a chymorth allanol pan fo angen, a'n bod yn manteisio ar rannu arfer gorau a dysgu perthnasol drwy'r sefydliad cyfan.

Rydyn ni am wella'r ffordd rydyn ni'n adlewyrchu 'profiad byw' yn ein gwaith, yn fewnol ac yn allanol. Bydd ein strategaeth cyfathrebu ac ymgysylltu sydd yn datblygu ar hyn o bryd hefyd yn ein helpu i gyflawni hyn, ochr yn ochr â'r amcanion a amlinellir yma.

Bydd integreiddio barn cleifion a'r cyhoedd yn well yn ein gwaith yn cyfrannu at ddiwylliant mwy cynhwysol ac yn ein helpu i adlewyrchu ystod ehangach o leisiau, a phrofiadau byw ein rhanddeiliaid, ym mhopeth a wnawn.

Rydym hefyd am i'n pobl:

- deimlo'n hyderus wrth nodi a chymhwyso ystyriaethau CAC yn eu gwaith
- deall pam mae hyn yn gwneud gwahaniaeth, a
- themlo bod ganddyn nhw yr hyfforddiant a'r gefnogaeth gywir, beth bynnag fo'u rôl

Rydyn ni eisiau:

- cynyddu hyder o fewn ein sefydliad
- cael y sgysiau 'anodd' hynny y mae angen iddyn nhw digwydd os ydyn ni am drawsnewid ein hymagwedd at CAC, a
- gwneud penderfyniadau gwell

Bydd y thema hon yn cael ei chyflawni drwy'r amcanion canlynol

Byddwn yn:

- cynnal dadansoddiad o anghenion dysgu i nodi bylchau yng ngwybodaeth CAC ein gweithlu a gweithredu cynllun i unioni'r rhain. Bydd hyn yn caniatáu i'n pobl gael gwell dealltwriaeth o CAC a'i bwysigrwydd i bob un ohonom, waeth beth yw ein nodweddion personol
- diweddarau ein dull corfforaethol o ymdrin ag asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb, datblygu adnoddau a hyfforddiant newydd i'n staff, a chynnwys profiad byw yn ein hasesiadau pan allwn ni
- diweddarau rolau a chyfrifoldebau ein rhwydweithiau cydraddoldeb, datblygu eu gallu, a'u helpu i gyfrannu at wneud penderfyniadau'n well, drwy gael ystod ehangach o leisiau a phrofiadau'n cyfrannu at drafodaethau
- parhau i rhoi camau cadarnhaol ar waith i wella cyfleoedd a phrofiadau grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol o fewn ein staff, aelodau'r Cyngor, swyddogion cyswllt a phartneriaid, pan fo'n briodol. Gallai hyn fod drwy ein rhaglen datblygu arweinyddiaeth, er enghraifft (mae'r gwaith hwn hefyd yn cynnwys mabwysiadu ymagwedd ragweithiol tuag at recriwtio i sicrhau

bod amrywiaeth ein sefydliad yn adlewyrchu cymdeithas ehangach)

- parhau i gyhoeddi adroddiadau bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a chyflwyno adroddiadau ar fylchau cyflog ethnigrwydd. Byddwn yn defnyddio'r data i nodi gwelliannau yn ein prosesau a chamau eraill y mae angen i ni eu rhoi ar waith
- adolygu ein polisiau a'n gweithdrefnau Adnoddau Dynol, a chyflwyno system wybodaeth Adnoddau Dynol newydd â'r gallu i olrhain ymgeiswyr, gan gasglu data cyfle cyfartal.
- gweithredu'n briodol os codir pryderon gan ein gweithwyr yn profi gwahaniaethu, a defnyddio hyn i nodi a rhannu unrhyw bwyntiau dysgu ar gyfer y sefydliad yn y dyfodol
- mabwysiadu dull mwy strategol o ddathlu dyddiadau amrywiaeth, yn rhan o'n dull

cyfathrebu mewnol ehangach, a defnyddio'r rhain fel sbardun i rannu negeseuon rhyng-gysylltiedig am ein gwaith ehangach

- parhau i gyrraedd Safon 3 y Safonau Rheoleiddio Da a bennir gan yr Awdurdod Safonau Proffesiynol (ASP/PSA). Mae hyn yn gosod y safon ar gyfer pob rheoleiddiwr iechyd a gofal cymdeithasol mewn perthynas â chydarddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- parhau i adrodd bob blwyddyn wrth Gomisiynydd y Gymraeg ar ein cydymffurfiaeth â'r Cynllun Iaith Gymraeg, a'r Safonau Iaith Gymraeg newydd pan gânt eu cyflwyno
- asesu a chytuno ar safonau allanol ychwanegol y byddwn yn gweithio tuag atyn nhw yn y dyfodol, er enghraifft: Safonau Cydraddoldeb Hiliol a Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall

Y deilliannau y bwriadwn eu sicrhau

I'n helpu i werthuso a mesur llwyddiant unrhyw newidiadau a wnawn, rydyn ni wedi nodi'r deilliannau strategol canlynol. Dyma rydyn ni'n ceisio'i gyflawni yn sgil y strategaeth hon:

Tabl 3: Deilliannau thema 3

Deilliant 1	Deilliant 2	Deilliant 3	Deilliant 4	Deilliant 5
Bydd ein gweithlu a'n rhanddeiliaid yn gweld bod ein diwylliant yn un amrywiol a chynhwysol	Datblygir ein polisiau a gweithdrefnau yn unol ag arfer gorau, gan adlewyrchu lleisiau a phrofiad byw ein rhanddeiliaid a'n gweithlu yn well	Bydd ein strategaeth CAC yn cael ei deall gan ein gweithlu cyfan a bydd yn rhan amlwg o'n holl waith mewn ffordd sy'n rhan annatod o'n diwylliant	Bydd gan gamau cadarnhaol, neu gamau gwella eraill, ffocws clir a byddan nhw'n cael eu targedu mewn ffordd sy'n seiliedig ar dystiolaeth	Bydd ein staff yn cael eu cefnogi'n well a byddan nhw'n hyderus wrth gymhwyso ystyriaethau CAC i'w gwaith, a bydd ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn cyfrannu at wneud penderfyniadau gwell

Rhan 4: Arweinyddiaeth a Llywodraethiant

Ein methodoleg CAC

Mae strwythur ein strategaeth yn gwneud CAC yn rhan allweddol o'n holl waith drwy'r CFFC cyfan, fel rheoleiddiwr ac fel cyflogwr.

Mae ein huwch arweinwyr yn deall y rôl y mae'n rhaid iddyn nhw ei chwarae, a deallwn fod cyflawni ein huchelgeisiau'n llwyddiannus yn dibynnu hefyd ar ymdrechion yr holl staff, aelodau'r Cyngor, swyddogion cyswllt a phartneriaid. Mae hyn yn rhywbeth y mae gan bob un ohonon ni gyfrifoldeb ar y cyd drosto.

Wrth wraidd ein dull gweithredu mae sawl egwyddor allweddol:

- mae ein harweinwyr a'n holl staff yn fodolau rôl gweithredol – maen nhw'n deall pam mae CAC yn bwysig a sut mae'n ymwneud â'n holl waith
- mae ein dull gweithredu yn cael ei arwain gan dystiolaeth – byddwn yn defnyddio mewnwelediadau i gynllunio ein dulliau gwella parhaus, gan sicrhau ein bod yn rhoi gofal diogel ac effeithiol wrth wraidd cymunedau iachach
- bydd gennym ymagwedd ragweithiol tuag at gyd-gynhyrchu, gan adlewyrchu amrywiaeth o brofiad byw, gan gynnwys lleisiau'r rhai o gymunedau nad ydyn nhw'n cael eu gweld a'u clywed yn aml

Ein Cyngor

Ein Cyngor yw ein corff llywodraethu. Mae'n gyfrifol am reolaeth gyffredinol ein sefydliad,

gan gynnwys cytuno ar y strategaeth hon a dwyn y weithrediaeth i gyfrif am ei chyflawni.

Grŵp Arwain y Strategaeth CAC

Mae Grŵp Arwain y Strategaeth CAC yn cynnwys uwch gydweithwyr o bob rhan o'r sefydliad, gan gynnwys cynrychiolaeth o'n rhwydweithiau cydraddoldeb. Ei ddiben yw darparu her i'r gwaith o gyflawni'r strategaeth CAC yn strategol, a'i oruchwylio a'i gymeradwyo Mae'n gweithredu fel cam cyntaf wrth ddelio ag unrhyw faterion a allai godi wrth weithredu a chyflawni'r strategaeth.

Mae'r grŵp hwn hefyd yn monitro ffactorau allanol sydd â goblygiadau perthnasol i'n strategaeth CAC ac arfer CAC da arall. Mae hyn yn cynnwys mwy o ffocws ar asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb.

Mae Grŵp Arwain y Strategaeth CAC yn cael ei gadeirio gan y Prif Swyddog Staff ac mae'n cael cymorth o ran gweinyddu a rheoli'r prosiect gan y tîm CAC. Mae gan Grŵp Arwain y Strategaeth CAC gyfrifoldeb cyffredinol dros:

- sicrhau bod y rhaglen waith yn aros yn unol â'n Gweledigaeth a'n Cynllun Strategol
- rhoi her, yn ogystal â goruchwylio a chefnogi
- argymhell unrhyw brosiectau a gweithgareddau gweithredu o fewn y rhaglen waith i'r Uwch Grŵp Arwain
- cymeradwyo newidiadau i unrhyw brosiectau sy'n bodoli eisoes o fewn y

rhaglen waith, gyda mewnbwn gan yr Uwch Grŵp Arwain

- datrys problemau rhwng meysydd gwaith
- monitro cynnydd yn erbyn amserlen y rhaglen waith a chytuno ar unrhyw ddiwygiadau
- nodi a rheoli risgiau a phroblemau, a gwneud argymhellion perthnasol i'r Uwch Grŵp Arwain

Cyfarwyddwyr

Mae gan gyfarwyddwyr awdurdod i bennu blaenoriaethau CAC yn eu meysydd busnes. Maen nhw hefyd yn atebol i'r Prif Weithredwr am sicrhau bod yr adnoddau ar gael i gyflawni'r strategaeth CAC. Mae'r cyfarwyddwyr yn gyfrifol am roi'r cymorth a'r ddealltwriaeth sydd eu hangen ar eu timau i ddarparu CAC drwy eu gwaith.

Uwch reolwyr a rheolwyr llinell

Mae uwch reolwyr a rheolwyr llinell yn gyfrifol am gyflawni'r strategaeth CAC ac am ddeall pwysigrwydd CAC, a'i bwysleisio o fewn eu meysydd busnes. Rhaid iddyn nhw sicrhau bod y staff i gyd yn ymwybodol o'r blaenoriaethau hyn ac yn ymgysylltu â nhw, a sut mae'r rhain yn cyd-fynd â'n hymagwedd at CAC yng nghydestun Gweledigaeth a Chynllun Strategol cyffredinol y CFFC.

Y gweithwyr i gyd, aelodau'r Cyngor, swyddogion cyswllt a phartneriaid

Mae pawb yn gyfrifol am sicrhau eu bod yn:

- bodloni'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol
- cadw eu hyfforddiant a'u dealltwriaeth o CAC yn gyfredol (mae hyn yn cynnwys cymryd rhan mewn sesiynau hyfforddi), a
- chyfrannu at ddiwylliant gwaith cynhwysol sy'n dathlu amrywiaeth eu cydweithwyr a'r bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau

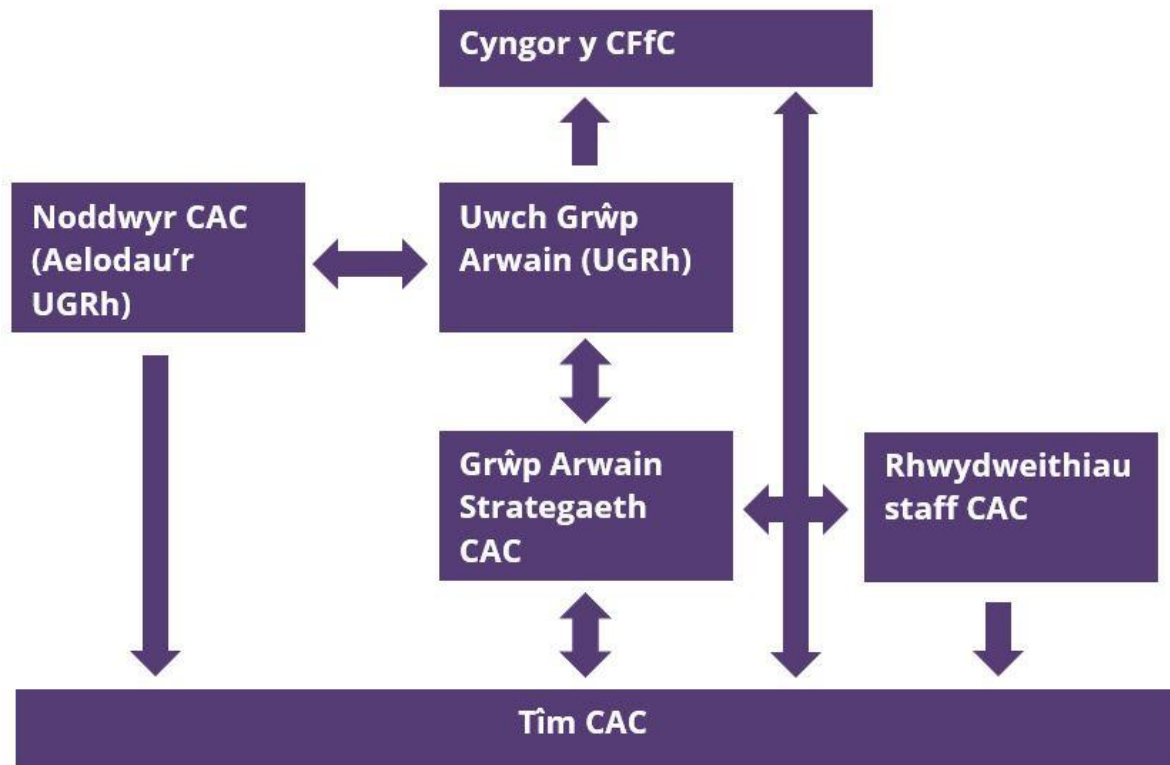
Mae gan bawb gyfrifoldeb i 'fyw' ein gwerthoedd a dod â'r rhain yn fyw drwy eu gwaith a'u rhyngweithiadau â phobl eraill y tu mewn i'r sefydliad a'r tu allan iddo.

Llywodraethiant

Mae'r strwythur llywodraethu CAC yn adlewyrchu ein dull o sicrhau bod ymrwymiad clir gan arweinwyr i gefnogi'r gwaith o gyflawni ein strategaeth. Mae'n adlewyrchu ymhellach y berthynas a'r cydweithio rhwng grwpiau rhanddeiliaid allweddol, a'u diben cyffredin yw sicrhau bod CAC yn cael ei ystyried yn ein holl waith.

Mae'r diagram isod yn dangos ein strwythur llywodraethu a'r berthynas rhwng rhanddeiliaid:

Ffigur 2: Ein strwythur llywodraethu CAC





Rhan 5: Sicrwydd

Ein dull gweithredu yw sicrhau bod ein fframwaith cyflawni yn adlewyrchu arfer gorau, tra'n ein galluogi i weithio gyda'n gilydd a gydag eraill i gefnogi'r gwaith o gyflawni ein strategaeth CAC.

Mae ein dull gweithredu yn nodi rolau, cyfrifoldebau a'r berthynas rhwng rhanddeiliaid allweddol yn glir.

Ein Cyngor sydd â'r **cyfrifoldeb** cyffredinol dros sicrhau ein bod yn cyflawni ein dyletswyddau cyfreithiol o dan y ddeddfwriaeth cydraddoldeb. Mae'n ein dwyn i gyfrif am y ffordd rydyn ni'n cyflawni ein strategaeth, ac am y wybodaeth a ddarparwn.

Mae aelodau **Grŵp Arwain y Strategaeth CAC** yn cynrychioli pob rhan o'r sefydliad. Mae'r aelodau'n uwch arweinwyr sydd â **chyfrifoldeb** dros gyflawni camau gweithredu penodol o dan ein strategaeth.

Mae'r grŵp hwn hefyd yn cynnwys cadeiryddion a chyd-gadeiryddion ein rhwydweithiau cydraddoldeb, sy'n **gyfrifol** am sicrhau bod lleisiau a phrofiad byw ein staff a'n rhanddeiliaid yn cael ei adlewyrchu yn ein gwaith a'n penderfyniadau.

Mae pob aelod yn gyfrifol am fod yn Hyrwyddwyr CAC o fewn eu cyfarwyddiaethau a thrwy'r sefydliad cyfan, ac am roi adborth.

Mater i Grŵp Arwain y Strategaeth CAC yw adrodd ar ein cynnydd a gwneud argymhellion i'r Uwch Grŵp Arwain fel y bo'n briodol.

Rhan 6: Monitro, adolygu ac adrodd ar ein perfformiad

Mae ein hamcanion CAC wedi eu seilio ar:

- ein blaenoriaethau ar gyfer y sefydliad cyfan
- tystiolaeth ac adborth rydyn ni'n eu casglu, a
- dealltwriaeth o faterion sy'n codi yn y byd ehangach

Rydyn ni'n adolygu ein hamcanion bob blwyddyn, yn unol â'n cylch cynllunio busnes.

Monitro ein cynnydd

Mae cyflawni ein hamcanion yn effeithiol yn dibynnu ar ein cynllun gweithredu CAC. Bydd hyn yn disgrifio'r gweithgareddau penodol sy'n perthyn i bob amcan.

Rydyn ni'n monitro ein cynnydd yn rheolaidd yn erbyn y cynllun hwn yng nghyfarfodydd Grŵp Arwain y Strategaeth CAC, ac rydyn ni'n adrodd ar ein cynnydd drwy ein hadroddiadau blynyddol.

Mesur a gwerthuso

Bydd ein cynllun gweithredu CAC yn amlinellu mesurau llwyddiant, ac rydyn ni'n monitro ein cynnydd yn erbyn y rhain yng nghyfarfodydd rheolaidd Grŵp Arwain y Strategaeth CAC.

Rydyn ni hefyd yn adrodd ar ein cynnydd yn rheolaidd i'n Cyngor a'r Uwch Grŵp Arwain.

Rhan 7: Ein rhwymedigaethau cyfreithiol

Rydyn ni wedi ymrwymo at fynd y tu hwnt i gadw at Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a dilyn arfer gorau yn ein holl waith yn y maes hwn. Fodd bynnag, mae'n dal yn hanfodol ein bod yn dangos sut rydyn ni'n cyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol yn y cyd-destun hwn.

Mae crynodeb isod o'n dyletswyddau cyfreithiol fel rheoleiddiwr a chyflogwr. Mae'r Ddeddf yn nodi naw nodwedd warchoddedig a gwmpesir gan y ddeddfwriaeth, sef:

- oed
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred (gan gynnwys dim crefydd)
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol

Mae Adran 149 y Ddeddf yn nodi'r hyn a elwir yn Ddyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus (DCSC/PSED). O dan y Ddeddf, rydyn ni'n cael ein trin fel awdurdod cyhoeddus ac rydym wedi ein rhwymo gan y DCSC. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i ni roi 'sylw dyledus' wrth gyflawni ein swyddogaethau cyhoeddus i'r angen i:

- Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon

- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl o wahanol grwpiau
- meithrin perthnasoedd da rhwng gwahanol grwpiau

Mae rhoi 'sylw dyledus' yn golygu bod yn rhaid i ni ystyried pob un o'r tair dyletswydd uchod yn ymwybodol wrth wneud penderfyniadau a chyflawni ein swyddogaethau a'n gweithgareddau o ddydd i ddydd.

Bydd faint o sylw sy'n 'ddyledus' o dan ddyletswydd benodol yn dibynnu ar yr amgylchiadau. Yn benodol, bydd yn dibynnu ar ba mor berthnasol y mae dyletswydd i'r penderfyniad neu'r swyddogaeth dan sylw, fel y bo'n berthnasol i unrhyw grŵp neu grwpiau penodol. Po fwyaf yw'r perthnasedd a'r effaith bosibl ar unrhyw grŵp, po fwyaf yw'r 'sylw' y mae'n rhaid i ni ei roi o dan y ddyletswydd.

Lle bynnag y bo modd, mae ein dull o ddangos 'sylw dyledus' yn cynnwys ystyried 'croestoriadedd' rhwng y nodweddion gwarchoddedig.



Cyngor Fferyllol Cyffredinol
25 Canada Square, Llundain E14 5LQ
Ff 020 3713 8000
E info@pharmacyregulation.org

 [@TheGPHC](https://twitter.com/TheGPHC)
 [TheGPHC](https://www.facebook.com/TheGPHC)
 [/company/general-pharmaceutical-council](https://www.linkedin.com/company/general-pharmaceutical-council)
www.pharmacyregulation.org